



Bestemd voor de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn

2020_CVB_13252 Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020-2025 - Goedkeuring

Beslissing: Goedgekeurd in besloten vergadering van 7 januari 2021

Zijn aanwezig bij de beslissing van dit punt:

de heer Mathias De Clercq, burgemeester-voorzitter
de heer Filip Watteeuw, schepen-waarnemend voorzitter; mevrouw Sofie Bracke, schepen; mevrouw Elke Decruynaere, schepen; mevrouw Astrid De Bruycker, schepen; mevrouw Tine Heyse, schepen; mevrouw Isabelle Heyndrickx, schepen; de heer Bram Van Braeckevelt, schepen; de heer Rudy Coddens, schepen
mevrouw Mieke Hullebroeck, algemeen directeur; de heer Luc Kupers, adjunct-algemeendirecteur; de heer Danny Van Campenhout, adjunct-algemeendirecteur

Bevoegd: Astrid De Bruycker

Betrokken: Tine Heyse, Elke Decruynaere, Mathias De Clercq, Sofie Bracke, Bram Van Braeckevelt

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 artikel 41, § 1, en artikel 56, § 1.

De beslissing wordt genomen op grond van:

Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 2.

Motivering

In het bestuursakkoord staat dat de Stad Gent het voortouw blijft nemen in de strijd tegen discriminatie en racisme. De Stad Gent investeert al jaren in een sterk antidiscriminatie en antiracismebeleid. Van 2015 tot 2019 was er het in het kader van de European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) een 10-punten-actieplan. De evaluatie hiervan vind je in bijlage. Wat voorligt is het ontwerp van het Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme voor de jaren 2020 - 2025.

Dit plan wordt geregisseerd door de Dienst Welzijn & Gelijke kansen. Het opstellen van dit plan verliep via een participatief traject in samenwerking met verschillende stadsdiensten, de politie, Unia, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en het bredere middenveld. Daarnaast werd het ontwerp van actieplan voorgelegd aan de volgende adviesraden: Stedelijke Adviesraad voor Etnisch-Culturele Diversiteit Ad Rem, Stedelijke Adviesraad voor Personen met een Handicap SAPH, de Seniorenraad en de Jeugdraad. De Seniorenraad verwijst naar de gegeven adviezen op de beleidsnota Gelijke Kansen en Welzijn. De Stedelijke Adviesraad voor

Personen met een Handicap SAPH heeft haar adviezen mondeling doorgegeven op het moment van de toelichting op de adviesraad. Van de Stedelijke Adviesraad voor Etnisch-Culturele Diversiteit Ad Rem en de Jeugdraad werd een schriftelijk advies ontvangen.

Wat voorligt is een actieplan om aan de doelstelling van het bestuursakkoord, nl om te strijden tegen discriminatie en racisme, inhoud te geven voor de periode 2020-2025.

Het ontwerp van actieplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad. Aan het college werd gevraagd goedkeuring te geven aan de antwoorden op de ontvangen adviezen van de Stedelijke Adviesraad voor Etnisch-Culturele Diversiteit Ad Rem en de Jeugdraad.

Adviezen

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

Jeugdraad - gunstig advies

Stedelijke Adviesraad voor Etnisch-Culturele Diversiteit Ad Rem - gunstig advies

Bijgevoegde bijlage(n):

- Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020
- Evaluatie Actieplan ECCAR 2015-2019
- Antwoord advies jeugdraad (deel van de beslissing)
- Antwoord aanvullend advies Ad Rem (deel van de beslissing)
- Antwoord advies Ad Rem (deel van de beslissing)

Beslist het volgende:

Het college van burgemeester en schepenen / vast bureau legt aan gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:

Artikel 1:

Keurt goed het actieplan antidiscriminatie en antiracisme 2020-2025, zoals gevoegd in bijlage.

Het college van burgemeester en schepenen / vast bureau beslist het volgende:

Artikel 2:

Keurt goed het antwoord op de adviezen van de Stedelijke Adviesraad voor Etnisch-Culturele Diversiteit Ad Rem, zoals gevoegd in bijlage.

Artikel 3:

Keurt goed het antwoord op het advies van de Jeugdraad, zoals gevoegd in bijlage.



Contactpersoon

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
09 267 03 00
katrien.staelens@stad.gent

Jouw kenmerk

Ons kenmerk

2020/Antidiscriminatie en
antiracisme actieplan

Datum

10 december 2020

Antidiscriminatie en antiracisme actieplan 2020-2025 - Antwoord op het advies van de jeugdraad

Beste

Als schepen bevoegd voor welzijn en gelijke kansen, maar ook voor participatie, wil ik de jeugdraad van harte bedanken voor zijn uitvoerig en grondig beargumenteerd advies op het antidiscriminatie en antiracisme actieplan.

Ik heb er voor gekozen om jullie advies puntsgewijs te beantwoorden. Ik doe dit aan de hand van onderstaande tabel waarin links het oorspronkelijk advies wordt weergegeven en rechts mijn reactie op het betreffende advies.

<p>Na het doorlezen van deze draftversie hebben we een aantal vragen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Zijn er acties (zo ja welke) die een hogere prioriteit hebben dan andere?2. We missen een beetje de voorziene timing. Welke doelstellingen hopen jullie met andere woorden tegen welke termijn te bereiken?3. We missen de ambitie om net zoals binnen het gemeenteapparaat samen te werken met de IDPBW binnen de politie en de scholen in Gent. Waar is de top-down werking?4. Waar is de ambitie voor meer zichtbaarheid voor instanties zoals bv. Unia en InGent ed. binnen de leefwereld van jongeren?	<p>Alle thema's die in het plan staan, hebben we gekozen omdat die belangrijk zijn, er is daar geen prioriteitenrangschikking. Wat we wel zullen doen is, van zodra het plan goedgekeurd werd op de gemeenteraad van januari, de acties uitzetten in de tijd (rest van de legislatuur).</p> <p>Voor alle actiefiches zijn resultaten vooropgezet die we tegen het einde van de legislatuur moeten behalen.</p> <p>In een telefonisch overleg met de jeugdraad dd 2122020, werd aangegeven dat dit vooral gaat over de kenbaarheid van instanties als Unia en IN-Gent bij jongeren. Dit advies werd</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Postadres:

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen | Botermarkt 1 | 9000 Gent

Bezoekadres:

W. Wilsonplein 4 | 9000 Gent | 09 267 03 00 | welzijningelijkekansen@stad.gent | stad.gent

Bereikbaar:

Bus 5/8/52/53/54/55/57/58/65/68/69 | halte Gent Zuid

	overgemaakt aan Unia en IN-Gent.
<p>1.1. Ontwerpprincipes actieplan 2020-25</p> <p>We lezen het volgende: “De doelstellingen zijn het bestrijden van directe en indirecte discriminatie en racisme. We doen dit zowel op een preventieve, als op een curatieve én handhavende manier”. Toch kan de inzet op preventie volgens ons nog worden versterkt. Zo missen we bv. een actie die inzet op een algemene, laagdrempelige bewustmakingscampagne rond racisme en anti-discriminatie.</p>	We hebben dit opgenomen in een extra actie rond positieve beeldvorming.
<p>1.3. Overzicht acties per thema</p> <p>1.3.1.3. We bieden een antwoord op seksuele intimidatie in het openbaar domein</p> <ul style="list-style-type: none"> - We zijn erg geïnteresseerd in het participatief traject Champions of change dat zal worden gelopen met een jongerengroep en de beleidsaanbevelingen die hieruit zullen volgen. 	Er wordt voor dit project ook samengewerkt met de Jeugddienst, meer specifiek het Platform Jeugdwelzijnswerk en ook met de Jongerenpreventieadviseur van de dienst Preventie voor Veiligheid. De dienst Welzijn en Gelijke Kansen trekt deze actie, we zullen de jeugdraad zeker verder op de hoogte houden.
<p>1.3.1.4. Unia geeft vorming ‘eerste hulp bij racisme’ over het opvangen van slachtoffers van discriminatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kan deze vorming (net zoals de active bystander training waarvan sprake in 1.3.3.1.) ook beschikbaar worden gesteld voor jongerenverenigingen (sportclubs, jeugdhuisen, jeugdbewegingen, etc.?) 	Dit kan zeker, van zodra het actieplan werd goedgekeurd op de gemeenteraad, zullen we ook naar de jeugdraad komen om de noden van de jeugd in deze te bevragen.
<p>1.3.3.2. Het handelingskader van de politie als hulpmiddel/leidraad om professioneel te profileren wordt uitgerold, door middel van vorming aan politieagenten</p> <ul style="list-style-type: none"> - We zijn blij dit te lezen! Doorheen het actieplan zien we immers dat de politie vaak wordt gezien als partner voor het uitvoeren/trekken van 	Dit beamen we natuurlijk.

<p>bepaalde acties. De Jeugdraad is evenwel van mening dat niet alleen mét de politiediensten moet worden gewerkt, maar ook binnen de politiediensten. Dat geldt overigens niet alleen voor de politiediensten, maar voor de stadsdiensten in het algemeen.</p>	
<p>1.3.4.1. Praktijktesten op de huisvestingsmarkt</p> <p>- De Jeugdraad juicht deze praktijktesten alleen maar toe. We maakten in onze eerdere adviezen op de beleidsnota's rond werk en wonen wel de bedenking welke negatieve gevolgen hieraan worden gekoppeld. Praktijktesten hebben volgens ons met andere woorden alleen maar zin als mensen die zich schuldig maken aan discriminatie ook effectief worden gesanctioneerd!</p>	<p>Zie feedback op advies hieronder</p>
<p>1.3.5.1. We pakken discriminatie op de arbeidsmarkt aan via praktijktesten</p> <p>- Goed, maar ook hier wijzen we op de vrijblijvendheid van deze praktijktesten. De context toont aan dat er discriminatie is. Hoog tijd dus om de personen/bedrijven/organisaties die zich hieraan schuldig maken te sanctioneren!</p>	<p>Via een praktijktest spoort men op of er verschillen zijn in gedrag van bv. een werkgever of een makelaar t.a.v. personen die op bepaalde discriminatiegronden verschillen.</p> <p>We onderscheiden verschillende fasen/soorten praktijktesten, die best in een bepaalde volgorde worden uitgevoerd.</p> <p>(1) Bij academische praktijktesten (op sectorniveau) is het de bedoeling objectief vast te stellen welke discriminatie zich voordoet en waar (nulmeting). Het is nog niet de bedoeling gerechtelijke stappen te zetten bij de vaststelling van discriminatie. Tonen resultaten discriminatie, dan vormen ze aanleiding om het gesprek aan te gaan (met sectororganisaties), te ondersteunen en te remediëren, waar nodig en gewenst. Wordt geen discriminatie vastgesteld, dan kan dit resulteren in een positieve communicatie.</p> <p>(2) Een herhaling van de academische praktijktesten (op sectorniveau) kan vervolgens aantonen of de eerste testen, de communicatie, de</p>

	<p>gesprekken en trajecten die eruit voortvloeiden een positief effect hebben op de eerder vastgestelde discriminatie uit de nulmeting.</p> <p>(3) Vervolgens kunnen juridische praktijktesten discriminatie blootleggen op niveau van de werkgever en aanleiding geven tot gerechtelijke stappen.</p> <p>De Stad houdt zich voor om deze verschillende fasen te (kunnen) organiseren, indien nodig.</p>
<p>1.3.7.2. Leerkrachten uit het stedelijk onderwijs gaan via een participatief traject zelf aan de slag rond het thema discriminatie</p> <p>- Positief dat er expliciete aandacht gaat naar het onderwijs! Alleen jammer dat dit participatief traject alleen open staat voor leerkrachten uit het stedelijk onderwijs.</p>	<p>Dit advies werd teruggekoppeld naar Onderwijscentrum Gent en het Stedelijk onderwijs Gent</p>

Ik kijk uit naar een verdere constructieve samenwerking met de jeugdraad in de komende jaren.

Heb je nog vragen bij dit antwoord? Neem contact op met de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen (tel. 09/267 03 00 of katrien.staelens@stad.gent).

Met vriendelijke groeten,

Voor de burgemeester (bij
delegatiebesluit 24/01/2019 e.v.)

Mieke Hullebroeck
Algemeen Directeur

Astrid De Bruycker
Schepen van Gelijke Kansen, Welzijn,
Participatie, Buurtwerk en Openbaar
Groen.

Opgelet:
Stuur je brieven
naar het postadres!



Contactpersoon

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
09 267 03 00
katrien.staelens@stad.gent

Jouw kenmerk

Ons kenmerk

2020/Antidiscriminatie en
antiracisme actieplan

Datum

23december 2020

Antidiscriminatie en antiracisme actieplan 2020-2025 - Antwoord op het aanvullend advies van Ad Rem dd 23/11/2020

Beste

Als schepen bevoegd voor welzijn en gelijke kansen, maar ook voor participatie, wil ik Ad Rem van harte bedanken voor zijn uitvoerig en grondig beargumenteerd advies op het antidiscriminatie en antiracisme actieplan. Dit advies sluit aan op het eerste advies van Ad Rem ontvangen dd 10/10/2020.

Ik heb er voor gekozen om jullie advies puntsgewijs te beantwoorden. Ik doe dit aan de hand van onderstaande tabel waarin links het oorspronkelijk advies wordt weergegeven en rechts mijn reactie op het betreffende advies.

<p>1.3.1 Kwaliteitsvolle ondersteuning van slachtoffers</p> <p>1.3.1.1. We versterken de lokale werking en het meldpunt van Unia</p> <p>Suggestie voor een aanvulling bij deze actie:</p> <p>Unia werkt met een diverser team waarbij mensen met een migratie-achtergrond ervaring en expertise binnenbrengen in de organisatie. Een diverser team zorgt voor meer toegankelijkheid en straalt meer vertrouwen uit naar (potentiële) slachtoffers.</p>	<p>Deze opmerking werd aan Unia overgemaakt.</p>
<p>1.3.1.2. We trainen en begeleiden (potentiële) slachtoffers van discriminatie en racisme</p> <p>‘Zeker voor de LGBTQ-community is dit een prioriteit.’</p>	<p>Dit staat in het actieplan: <i>Het versterken van veerkracht is voor de LGBTQIA+-community een prioriteit. Met een totaal van bijna 40%, rapporteren holebi--jongeren dubbel zoveel zelfmoordgedachten als</i></p>

Postadres:

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen | Botermarkt 1 | 9000 Gent

Bezoekadres:

W. Wilsonplein 4 | 9000 Gent | 09 267 03 00 | welzijnengelijkekansen@stad.gent | stad.gent

Bereikbaar:

Bus 5/8/52/53/54/55/57/58/65/68/69 | halte Gent Zuid

<p>Feedback</p> <p>Dit zou voor alle doelgroepen prioritair moeten zijn. Deze zin geeft het beeld van een hiërarchische ladder binnen discriminatie, wat een fout beeld is.</p>	<p><i>heterojongeren.</i> Gezien de hoge cijfers, is dit een topic dat vanuit het regenboognetwerk werd aangebracht. We hebben de actiefiche nu aangepast naar: <i>Vanuit het regenboognetwerk werd daarom beslist dat we de komende jaren workshops en trainingen die hierop inspelen, te starten met de Bounce Up maand in november 2020.</i></p> <p>Het is geenszins de bedoeling om een hiërarchische ladder binnen discriminatie weer te geven. Dit werd ook aangevuld in de actiefiche: <i>De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen bekijkt of dit aanbod ook kan uitgebreid worden naar de noden van andere doelgroepen.</i></p>
<p>1.3.1.4. Unia geeft vorming 'eerste hulp bij racisme' over het opvangen van slachtoffers van discriminatie.</p> <p>Suggestie om de doelstelling te herformuleren:</p> <p>Eerstelijns werkers zijn zich meer bewust van hun eigen PRIVILEGES, vooroordelen en stereotypen. Kennis over (wit) privilege is key om als bondgenoot te kunnen fungeren.</p>	<p>We hebben de resultaten van de actiefiche als volgt aangepast: <i>De mensen die de vorming ontvangen, bouwen hierdoor bewustzijn op over hun eigen mogelijke vooroordelen.</i></p>
<p>1.3.2. Discriminatie in het nachtleven</p> <p>1.3.2.4 We evalueren en optimaliseren instrumenten om discriminatie in het nachtleven te melden</p> <p>1.3.2.6 We evalueren en monitoren het portier reglement van de politie</p> <p>Suggesties bij deze acties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sms-nummer beter bekend maken door grotere zichtbaarheid bij elke horeca-uitbater. - Daar waar de discriminatie plaatsvindt, is de meest aangewezen plaats om aan campagnewerk te doen. Een sticker is misschien onvoldoende. Alternatieven kunnen zijn: affiches, LED-screens,... 	<p>Dit zijn goede suggesties, we nemen deze mee in het overleg met Unia en de nightlifecoach.</p> <p>Er zijn wel al grootschalige acties geweest met affiches, bierkaartjes in de cafés, een grote projectie van het smsnummer op de Boekentoren tijdens de Student Kick Off.</p>

<p>1.3.3. Haatmisdrijven en conflicthantering</p> <p>1.3.3.2. Het handelingskader van de politie als hulpmiddel/leidraad om professioneel te profileren wordt uitgerold, door middel van vorming aan politieagenten.</p> <p>Feedback</p> <p>In dit deel mag etnisch profileren benoemd worden. Het fenomeen gaat verder dan “overpolicing” en “onrechtvaardigheid” door overdreven machtsvertoon. Het gaat over etnisch profileren, waarbij politieagenten gebruik maken van criteria als huidskleur, nationaliteit, etniciteit, taal of geloof bij opsporing of handhaving terwijl dat niet objectief te rechtvaardigen is (cfr. Amnesty International).</p>	<p>We willen dat identiteitscontroles professioneel uitgevoerd worden en bijdragen tot een efficiënte werking van de politie.</p> <p>In de acties die zich richten op het handelingskader van de politie benaderen we identiteit op een brede manier, die verder gaat dan etniciteit alleen.</p>
<p>1.3.6. Geen plek voor discriminatie op de werkvloer van de stad Gent</p> <p>1.3.6.1. Risico’s op discriminatie op de werkvloer op een proactieve en klantgerichte manier opsporen en voorkomen – van selectie tem retentie</p> <p>Feedback</p> <p>Positieve beeldvorming op de werkvloer is belangrijk maar enkel een deel van wat een inclusieve werkvloer betekent. Elke werknemer van de Stad dient kennis te hebben van wat een inclusieve werkvloer inhoudt en wat zijn/haar/hun rol hierin is. Om het draaideureffect te vermijden is een open houding in elke dienst noodzakelijk.</p>	<p>Goede suggestie, dit hebben we zo overgenomen in de context van de actiefiche.</p>
<p>1.3.7 Gelijke kansen voor iedereen via onderwijs</p> <p>1.3.7.2. Leerkrachten uit het stedelijk onderwijs gaan via een participatief traject zelf aan de slag rond het thema discriminatie</p> <p>Feedback</p> <p>De “Black lives matter” beweging houdt zoveel meer in dan enkel “beeldcultuur”. Het gaat over (witte) superioriteit dat zich uit in vooroordelen, bepaald taalgebruik, micro-agressies, enz... Bewustwording van de eigen positie hierin kan de weg richting een</p>	<p>Deze feedback werd overgemaakt aan zowel het Stedelijk Onderwijs Gent als het Onderwijscentrum Gent. Stedelijk Onderwijs Gent gaf volgende feedback: Dat kunnen we uiteraard alleen maar onderschrijven, dus bij deze: dank voor de feedback! Beeldcultuur is de eerste insteek, uiteraard is het uiteindelijke doel om bewustwording te creëren rond witte superioriteit en het idee ‘white by default’.</p>

open werkvloer (en breder: een open samenleving) vrijmaken en verduurzamen.	Beeldcultuur is echter een woord waar leerkrachten zich iets bij kunnen voorstellen, vandaar dus onze keuze om dit als 'ingang' te gebruiken voor de onderliggende lading.
-----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ik kijk uit naar een verdere constructieve samenwerking met Ad Rem in de komende jaren.

Heb je nog vragen bij dit antwoord? Neem contact op met de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen (tel. 09/267 03 19 of katrien.staelens@stad.gent).

Met vriendelijke groeten,

Voor de burgemeester (bij
delegatiebesluit 24/01/2019 e.v.)

Mieke Hullebroeck
Algemeen Directeur

Astrid De Bruycker
Schepen van Gelijke Kansen, Welzijn,
Participatie, Buurtwerk en Openbaar
Groen.



Contactpersoon

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
09 267 03 19
katrien.staelens@stad.gent

Jouw kenmerk

Ons kenmerk

2020/Antidiscriminatie en
antiracisme actieplan

Datum

23 december 2020

Antidiscriminatie en antiracisme actieplan 2020-2025 - Antwoord op het eerste advies van Ad Rem dd 10/10/2020

Beste

Als schepen bevoegd voor welzijn en gelijke kansen, maar ook voor participatie, wil ik Ad Rem van harte bedanken voor zijn uitvoerig en grondig beargumenteerd advies op het antidiscriminatie en antiracisme actieplan. Na jullie eerste advies dd 10/10/2020 werden de actiefiches verder uitgewerkt en kwam er nog een aanvullend advies dd 23/11/2020.

Ik heb er voor gekozen om jullie advies puntsgewijs te beantwoorden. Ik doe dit aan de hand van onderstaande tabel waarin links het oorspronkelijk advies wordt weergegeven en rechts mijn reactie op het betreffende advies.

<p>Slide 13 Acties 2. Kwaliteitsvolle ondersteuning van slachtoffers van discriminatie</p> <p>- weerbaarheidstrainingen voor diverse doelgroepen, o.a. etnisch-culturele minderheden</p> <ul style="list-style-type: none">• Mensen met een migratie-achtergrond zijn net heel weerbaar, omdat ze het gewoon zijn om discriminatie te ervaren. De formulering van deze actie komt over alsof men dit niet beseft. Het zou net het doel moeten zijn om discriminatie tegen te gaan, dit is eerder het status quo behouden, en er mee leren omgaan.• Toch vinden we het goed dat er ook ingezet wordt op weerbaarheidstrainingen voor mensen met een migratie-achtergrond. In het traject 'Zo Geflikt' zijn er bijvoorbeeld vormingen voor jongeren rond het	<p>Ondertussen staat in de actiefiche duidelijk aangegeven dat het inderdaad ons doel is om racisme en discriminatie tegen te gaan.</p> <p>In de actiefiche staat nu duidelijk dat we weerbaarheidstraining voor verschillende doelgroepen willen aanbieden, ook dus voor mensen met een migratie-achtergrond.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Postadres: Dienst Welzijn en Gelijke Kansen | Botermarkt 1 | 9000 Gent

Bezoekadres: W. Wilsonplein 4 | 9000 Gent | 09 267 03 00 | welzijnengelijkekansen@stad.gent | stad.gent

Bereikbaar: Bus 5/8/52/53/54/55/57/58/65/68/69 | halte Gent Zuid

<p>kennen van hun rechten 'Know your rights'. Dit is goed en nodig. In de fiche lezen we nu enkel over weerbaarheidstrainingen voor LGBTQIA+. We vragen hier ook zeker concrete acties naar mensen met een migratie-achtergrond toe.</p>	
<p>- vorming voor eerstelijns werkers over het opvangen van slachtoffers van discriminatie</p> <p>➤ Eerstelijns werkers zouden bij aanwerving al moeten gescreend worden op interculturele competenties. Beter meteen de juiste persoon in de juiste job, dan nadien via vorming proberen bij te sturen.</p>	<p>Dit volgen we volledig en maakt deel uit van het grotere geheel, cfr HR-strategisch kader diversiteit en inclusie.</p>
<p>- meldpunt UNIA continueren</p> <p>➤ Uit studies blijkt dat vooral mensen met een migratieachtergrond uit sub Sahara-Afrika Unia niet kennen en er geen beroep op doen.</p>	<p>Deze feedback werd doorgegeven aan Unia</p>
<p>Slide 15. Acties 3. De stad als actieve supporter van acties rond Gelijke Kansen op de arbeidsmarkt</p> <p>➤ Is de stad niet eerder 'actor' dan 'actieve supporter' in deze? Waarom deze verwoording?</p>	<p>Terechte opmerking, de verwoording werd aangepast.</p>
<p>- Praktijktesten op de arbeidsmarkt – opsporen en aanpakken van discriminatie</p> <p>➤ Hoe zal de stad dit aanpakken? Via Unia? Of heeft de stad zelf een meer actieve manier van aanpakken?</p>	<p>In de actiefiche staan de verschillende stappen in het voeren van de praktijktesten vermeld.</p>
<p>Slide 17. Acties 4. Stad als werkgever strijdt mee tegen discriminatie en racisme – Hoe maak je van de werkvloer een plek waar discriminatie geen plek krijgt</p> <p>➤ Zijn de risico's al niet gekend? We zijn wat bezorgd dat dit betekent dat men enkel een vage en onduidelijke risicoanalyse zal maken – in plaats van discriminatie aan te pakken.</p>	<p>In de actiefiches werd uitgewerkt wat de verschillende stappen zijn die de Stad zal ondernemen om als werkgever discriminatie en racisme te bestrijden.</p>

<p>➤ Wat betekent het aanpakken van discriminatie concreet, wat zal de stad doen?</p>	
<p>Slide 21. Acties 6. Stad Gent bevordert gelijke kansen voor iedereen via onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het is een goed idee om een participatietraject op te starten. Mensen met een migratie achtergrond zouden hier zelf mee aan de kar moeten trekken. • De focus mag niet alleen zijn op instroom van mensen met een migratie-achtergrond, maar ook op het behouden van mensen en op het stimuleren van doorgroeikansen. 	<p>Terechte opmerking, dit werd aan OCG en SOG doorgegeven.</p>
<p>Slide 23 Acties 7. Hate crime and conflict management</p> <p>➤ We vinden deze acties weinig vernieuwend of ambitieus.</p> <p>- 100% Flik – project om de diversiteit in het politiekorps te verhogen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dit is al heel veel aangehaald maar levert nog niet het gewenste resultaat op. We horen vaak dat de situatie stagneert omdat de selectieprocedure centraal gebeurt in Brussel en Gent daar geen invloed op heeft. Toch zien we dat het in andere steden wel mogelijk is, vb. in Mechelen slaagt men er wel in om het personeelsbestand van de politie diverser te maken. • We stellen voor om dit dan ook niet te continueren zoals het project nu loopt, maar om in te zetten op een vervolg stap. Het zou goed zijn om te onderzoeken wat Gent wél kan doen om invloed te hebben op de selectieprocedures van de politie. 	<p>De stappen in het HR-proces waar politie Gent zelf invloed op heeft, werden onder de loep genomen en in de actiefiche staat beschreven welke resultaten de politie hiermee wil behalen.</p>
<p>Vraag naar Ad Rem:</p> <p>Als we dit actieplan willen doen leven/ verder monitoren, met wie pakken we dit best aan volgens jullie? Zijn jullie bereid hier een rol in op te nemen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deze vraag is moeilijk te beantwoorden omdat de PowerPoint onvoldoende informatie geeft over waar 	<p>Eens het actieplan werd goedgekeurd, stellen we een groep samen om het actieplan te monitoren, good practices te delen, enz Hier zullen uiteraard de adviesraden ook een plaats hebben.</p>

<p>de stad Gent naartoe wilt. De acties zijn op zich interessant om op in te zetten. Maar de doelen moeten eerst concreter zijn, dan kan pas duidelijk worden welke partners best mee aan tafel zitten en hoe je dit best vorm geeft.</p>	
<p>We willen erop wijzen dat er veel expertise bestaat bij mensen met een migratie- achtergrond, maar we vragen ons af of de aanwezige kennis en competenties bij deze groep wel op de juiste manier gewaardeerd wordt. Mensen met een migratie-achtergrond worden vaak gevraagd om in hun vrije tijd, gratis... mee te werken aan acties, plannen, overlegfora... Andere 'consultants' op andere domeinen krijgen voor de expertise die ze aanleveren een andere waardering, leveren vaak tegen betaling hun 'prestaties'. Hoe gaat de stad hier mee om? Op welke manier doet ze beroep op mensen met een migratie-achtergrond om kennis en expertise aan te leveren, vb. bij het uitwerken van dit actieplan? En hoe doet ze beroep op andere 'experten'?</p>	<p>We begrijpen deze vraag en zien dit als deel van een groter geheel vanuit mijn bevoegdheid als Schepen van Beleidsparticipatie, niet om dit te beantwoorden vanuit dit actieplan.</p>

Ik kijk uit naar een verdere constructieve samenwerking met Ad Rem in de komende jaren.

Heb je nog vragen bij dit antwoord? Neem contact op met de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen (tel. 09/267 03 19 of katrien.staelens@stad.gent).

Met vriendelijke groeten,

Voor de burgemeester (bij
delegatiebesluit 24/01/2019 e.v.)

Mieke Hullebroeck
Algemeen Directeur

Astrid De Bruycker
Schepen van Gelijke Kansen, Welzijn,
Participatie, Buurtwerk en Openbaar
Groen.

Opgelet:
Stuur je brieven
naar het postadres!

(adjunct-) algemeen directeur

voorzitter

2020_CVB_13252 - Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020-2025